

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di dalam suatu perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan sebuah perusahaan. Dalam hal ini yang menjadi faktor penentu bukanlah kuantitas sumber daya manusia tersebut, tetapi kualitasnya sebagai individu. Karena sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjang kinerja perusahaan dan menjadi penentu apakah sebuah perusahaan tersebut akan mengalami kemajuan atau hanya menjadi perusahaan biasa yang pada akhirnya tidak dapat bersaing di pasar dan kemudian mengalami kemunduran. Agar pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat.

Menurut Kerlinger dan Padhazur dalam Zulkifli (2015), faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Suatu perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah hal yang tidak mudah, karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Menurut Robbin dan Judge (Rahmi, 2013) Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Membahas masalah budaya organisasi sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Robbins (Gogy, 2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

PT Sampurna Kuningan Juwana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan kuningan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1973 dan mengalami pasang surut akibat dari adanya persaingan dengan produksi buatan luar negeri yang kualitas dan harganya belum bisa disaingi. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Sampurna Kuningan yang berlokasi di Kabupaten Pati Kecamatan Juwana karena disini pusat kegiatan perusahaan dilakukan. Pada tahun 1973, karyawan di PT Sampurna sebanyak 20 orang, tahun

1977 sebanyak 35 orang, tahun 1981 sebanyak 60 orang, tahun 1985 sebanyak 80 orang, kemudian meningkat sampai 150 orang pada tahun 1991. Pada tahun 2016 ini karyawan pada PT Sampurna menyusut menjadi 48 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan, maka dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sampurna Kuningan Juwana”. Karena gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang seharusnya terjadi dan pada kenyataannya berbeda. Berdasarkan pengamatan pendahuluan terdapat gejala problematisnya sebagai berikut :

- Adanya karyawan yang mengundurkan diri bahkan keluar tanpa izin karena merasa kaget dengan sistem pimpinan yang baru
- Produktivitas karyawan menurun sehingga mengakibatkan turunnya hasil produksi perusahaan
- Adanya karyawan yang sering izin keluar perusahaan saat jam kerja dengan alasan ada urusan di rumah, anak sedang rewel, juga beralasan untuk menjemput anaknya sekolah.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang, ditetapkan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana?

3. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana
3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sampurna Kuningan Juwana

1.4. Signifikansi Penelitian

Dengan diperolehnya data dan informasi, secara umum penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat sebagai berikut :

- a. Signifikansi Teoritis :

Penelitian ini menguji pendapat berikut :

- Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering ditetapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007)

b. Signifikansi Praktis :

- Bagi pimpinan PT Sampurna Kuningan Juwana : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolok ukur untuk memperbaiki kepemimpinan yang dijalankan, memperbaiki budaya organisasinya supaya karyawan merasa puas dengan pemimpin dan nilai-nilai yang ada pada perusahaan.
- Bagi Manajer PT Sampurna Kuningan Juwana : hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolok ukur dan dapat disampaikan kepada para pekerja agar dapat mengetahui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.
- Bagi peneliti selanjutnya : hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan diharapkan lebih memahami variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.